



INTERCO 44
VILLE
DE NANTES

Retour sur le Comité Technique du 30/05/2017

22 juin 2017

1) Validation des procès-verbaux des 16 et 24 janvier 2016 et du 6 mars 2017



VOTE : *POUR*/Unanime

2.A) Tableau des effectifs ville de Nantes et CCAS

La CFDT est intervenue sur les postes de secrétaire d'élu car un début de réflexion sur la qualification de ces postes avait été mené. L'analyse de ses postes classait les postes en B. Hors aujourd'hui, un poste de secrétaire d'élu classé en B est requalifié en C.

Nous sommes aussi intervenus pour signaler que nous avons accompagné un agent des EHPAD ayant passé le concours d'auxiliaire de soins en novembre. Grâce à notre intervention cet agent est nommé stagiaire auxiliaire de soin au 1^{er} Avril avec un effet rétroactif en février, nommé stagiaire car malgré la réussite du concours cet agent n'était pas nommé car oublié !!

Dispositif rebondir : 7 créations de poste en RH, afin de libérer les postes d'origine dans les services de ces agents en mobilité. Ce qui permet de recruter des agents titulaires au lieu de temporaires.

Plusieurs suppressions de postes en surnombre, nous nous interrogeons fortement sur ces mesures répétées à chaque CT. Il faudra vérifier si les postes étaient réellement en surnombre ou si c'est une manière détournée de supprimer les postes lorsque les agents prennent leur retraite ?



VOTE : *ABSTENTION CFDT*/ FO//CFTC/CGT **POUR**/UNSA

2.B) Projet d'apprentissage 2017-2018

La Loi n°2016-1088 du 08/08/16 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels fixent de nouveaux moyens à mettre en œuvre pour développer l'emploi, les formations professionnelles et l'insertion professionnelle des jeunes. Dans ce cadre, il est prévu notamment de mener une expérimentation relative à l'élargissement de la limite d'âge d'entrée en apprentissage de 25 à 30 ans.

La CFDT rappelle que certaines écoles d'auxiliaire de puériculture ont elles aussi évolué dans ce sens et propose aujourd'hui la formation par l'apprentissage.



VOTE : *POUR CFDT*/ *Unanimité des OS*

2.C) Plan de formation 2017

La programmation des formations 2017 a été élaborée par la direction Emploi Développement des Compétences en lien avec les directions opérationnelles. Celle-ci est construite à partir du recensement des besoins en formation pour l'année 2017 réalisée auprès des directions et tient compte des orientations générales définies et du bilan des actions de formation de l'année 2016.

Le CNFPT se désengage sur le nombre de jours de formation en intra pour la Ville de Nantes et Nantes Métropole / 165 jours contre 350 jours, en cause la baisse de cotisation à 0,9 % au lieu de 1 % depuis 2 ans.

La collectivité fait le choix de maintenir le budget en équilibrant le budget entre Nantes-Métropole et la Ville de Nantes.

La CFDT est intervenue sur l'absence de budget au plan de formation de la ligne « Usure Professionnelle » en sachant que ce dossier est l'un des Chantiers Prioritaire RH.

La collectivité nous répond que cette formation est prévue auprès du service Qualité de Vie Santé au Travail.

Nous demandons aussi le renouvellement des « Journées matinées découvertes métiers » proposées en 2010/2013.

Pour la CFDT ces « Matinées découvertes Métiers » sont un complément d'accompagnement à la mobilité. La collectivité nous répond que ces temps de rencontre, n'ont pas pu être mis en place au vu des difficultés dans le service Emploi Développement et Compétence.



VOTE : ABSTENTION/CFDT/CGT/FO/CFTC

POUR/UNSA

2.D) Rapport de situation comparé femme/homme 2016



Le rapport de situation comparé femme-homme relatif à l'égalité professionnelle femme-homme est un extrait du bilan social. Il permet d'effectuer une comparaison genrée des données sociales. L'élaboration de RSC émane du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013. Il s'appuie sur un programme d'action égalité professionnelle commun à la Ville de Nantes et à Nantes Métropole, destiné à réduire les inégalités.

La CFDT remercie le service pour ce travail en ayant pris en compte notre demande de l'année dernière afin d'améliorer la comparaison entre les 2 collectivités. Nous pourrions ainsi nous appuyer de ce programme d'action pour travailler et réduire certaines inégalités. La CFDT remarque que ce bilan relève que les congés parentaux sont en majorités pris par des femmes (26 femmes cette année pour 1 homme). Ce chiffre démontre encore une fois que le schéma familial ne se modifie pas ou très lentement. C'est pourquoi, nous réaffirmons que le blocage des avancements de grades des agents en congé parental (même la première année) est purement une discrimination femme - homme (référence au dossier avancement de grade).



VOTE : POUR/CFDT/CGT/CFTC/UNSA NE PREND PAS PART AU VOTE/FO

2.E) Ajustement du régime indemnitaire des agents de la police municipale

Adaptation du cadre réglementaire des agents de police municipale, le décret 2017-397 de 24 mars 2017 qui a fusionné les grades de gardien de police municipale et de brigadier de police municipale. Le grade ainsi créé prend la dénomination de gardien-brigadier de police municipale et relève de l'échelle C2 de rémunération.



VOTE : POUR/CFDT/CFTC/FO/UNSA

ABSTENTION/CGT

2.F) Ajustement du régime indemnitaire : compléments indemnitaire liés au travail du dimanche

Des délibérations successives ont été prises à la Ville de Nantes afin de rémunérer le travail dominical régulier. Création d'une indemnité de sujétions de dimanche, prélevée sur l'enveloppe indemnitaire conformément au décret n°91-875 du 6 septembre 1991. Or, cet article a été abrogé par décret du 23 octobre 2003. La collectivité propose une refonte de cette indemnité de 4,49€ à 4,75€ pour toutes les catégories. Non cumulable avec toutes compensations en récupération horaire, heures supplémentaires de dimanche. De plus, la collectivité souhaite menée un état des lieux des compensations accordées au titre du travail du dimanche dans certains services et/ou du Protocole ARTT.

La CFDT dénonce ce dossier et l'absence de concertation avec les organisations syndicales. Ce dossier n'a fait l'objet d'aucune réunion préparatoire. C'est pourquoi, la CFDT a demandé un report de ce dossier. Mme LEFRANC refuse notre demande.

La CFDT demande une suspension de séance (seule l'UNSA reste dans la salle avec les élus pendant que les autres OS se consultent pour prendre une décision de leur vote).

Malgré notre demande presque unanime l'élue du personnel maintient sa position et le dossier est voté.

Ce dossier va avoir des impacts sur le travail du dimanche puisqu'il ouvre la rémunération d'heures du dimanche à toutes catégories (C,B,A) alors qu'auparavant seul les C pouvaient prétendre à cette indemnités.

Pour nous, ce dossier si sensible, passé en force sans concertation, est une « usine à gaz » pour développer l'ouverture des services le dimanche, notamment l'ouverture des bibliothèques, sujet d'actualité.

Pour la CFDT, le travail du dimanche doit être encadré, porté par un projet politique communiqué, afin d'en connaître les véritables enjeux, les besoins réels de la population.

Développer le service public pourquoi pas, mais pas à n'importe quel prix pour les agents !!

Il faut en mesurer les impacts : les conditions de travail (planning, temps de travail, roulement d'équipe), la conciliation vie personnelle et professionnelle...

Ce n'est pas en proposant une petite compensation salariale (4,75€ de l'heure en plus) que tout est acceptable.

Il faut rappeler que depuis la réorganisation des bibliothèques les agents travaillent à flux tendu (ouverture de Lisa-Bresner sans poste supplémentaire en 2013) !!



VOTE : CONTRE/CFDT/CGT/FO

ABSTENTION/CFTC

POUR/UNSA

2.G) Dispositifs de déroulement de carrière : avancement de grade pour les catégorie C

La CFDT se satisfait du travail et des concertations menés ensemble.

La méthode des millésimes (proposée par les OS en 2016) est équitable car elle permet à toutes les filières d'avancer à la même vitesse.

Un bémol tout de même sur les avancements de grade des agents de maîtrise. La collectivité rallonge la durée d'attente (+3 ans) pour l'avancement des agents de maîtrise à principal (statutairement grâce au PPCR la durée a été réduite de 4 ans (avant PPCR 8 ans, après PPCR 4 ans). Nous dénonçons la méthode de l'employeur qui est d'effacer le bénéfice PPCR en allongeant la durée d'attente de 3 ans (donc 7 ans d'attente pour le passage agents de maîtrise principal).

En revanche pour les autres grades des catégories C, c'est une négociation satisfaisante :

Passage de C1 à C2

Du nouveau ! Les derniers décrets PPCR ont fait sauter le verrou qui existait pour le passage du premier grade au deuxième grade. Le nombre d'avancements à l'ancienneté ne dépendra plus du nombre de lauréats à l'examen professionnel.

Les règles internes définies à partir de 2017 :

- Examen professionnels : **100 % des lauréats sont nommés l'année suivant leur réussite.**

Un conseil : n'hésitez pas à préparer et à passer les examens professionnels.

Contactez-nous si vous vous heurtez à des difficultés avec votre hiérarchie sur le sujet.

- Nomination à l'ancienneté : **des engagements sont pris pour nommer les agents au titre de l'ancienneté jusqu'à 2020.** Cette mesure permettra d'avoir à la fin du mandat de ne pas faire attendre plus de 3 ans les agents qui rempliront les conditions statutaires.

C'est encore beaucoup mais **c'est une avancée pour les filières qui avaient du retard** (peu de lauréats ou pas d'organisation d'examen) en particulier à la Ville de Nantes.

Passage de C2 à C3

PPCR a fusionné les échelles 4 et les échelles 5 dans un nouveau grade C2. Pour le passage à C3, le choix retenu consiste à nommer d'abord d'ici 2020 les agents auparavant positionnés en échelle 5. Puis à partir de 2020, seront nommés les agents auparavant positionnés en échelle 4.

Les agents sont gagnants. La fusion des 2 grades dans le cadre de PPCR et les règles internes de l'employeur leur permet de **gagner du temps**.

Exemples :

- Avant PPCR, un agent entré dans l'échelle 5 en 2012 devient promouvable en 2017. Avec les précédentes règles internes, il aurait été nommé à l'échelle 6 en 2019.
- **Avec PPCR**, l'agent intègre le grade C2. Avec les nouvelles règles internes, il est nommé au grade C3 dès 2018.
- Avant PPCR, un agent entré dans l'échelle 4 en 2008 devient promouvable en 2014. Avec les précédentes règles internes, il aurait été nommé à l'échelle 5 en 2016 puis serait devenu promouvable à l'échelle 6 en 2021. Puis, toujours avec les précédentes règles internes, il aurait été nommé à l'échelle 6 en 2023.
- **Avec PPCR, l'agent intègre le grade C2. Avec les nouvelles règles internes, il est nommé au grade C3 dès 2020.**



VOTE : *POUR/CFDT/FO/UNSA* *ABSTENTION/CGT/CFTC*

3.A) Direction de la Petite Enfance : requalification des postes de responsable d'établissement au sein des MAPE de 40 places et plus-impacts organisationnels

Evolution organisationnelle au sein de la Direction Petite Enfance.

- Fermeture de l'Antenne Graslin et transfert des postes et des places vers le MAPE Concertino pour permettre l'ouverture de la 3ème unité.
- Regroupement administratif des MAPE Créchendo et Médiathèque et constitution du nouveau MAPE Créchendo-Médiathèque de 40 places.
- Fusion administrative des MAPE Cosmos et Port-Boyer et création du nouveau MAPE Port-Boyer Cosmos de 40 places.

L'extension de l'offre d'accueil à 40 places de ses établissements permet ainsi de requalifier les postes de Responsable d'Établissement au grade d'attaché.

Dossier porté par une demande de la CFDT (depuis presque 10 ans). Pourtant la CFDT a déclaré son désaccord sur le choix des critères (purement quantitatif) pour requalifier ces postes responsables de multi-accueil. En effet, nous ne souhaitons pas que le nombre d'enfants augmente car la qualité d'accueil et les conditions de travail des agents de « terrain » sont notre priorité.

Malheureusement, seul le nombre de capacité d'accueil (40) a été retenue pour requalifier les postes des responsables d'établissement. Pourtant à la restitution de l'audit d'autres critères avaient été mis en avant pour justifier le passage en catégories A (filiale administrative), notamment le critère d'être détaché à 100 % du terrain auprès des enfants et être sur une fonction purement administrative en responsabilité d'un établissement !!

De fait 2 établissements ne sont pas concernés par cette reconnaissance de responsabilité (Breil et Doulon Perray) car ils accueillent moins de 40 enfants (alors que les collègues sont détachés à 100 %). Nous ne pouvons que le regretter et continuer à défendre leur droit.

Ce dossier rétablit partiellement une injustice (pour ne pas dire une discrimination car ces agents sont toutes des femmes EJE endossant de forte responsabilité non reconnue jusqu'ici), c'est pourquoi la CFDT a voté POUR.



VOTE : *POUR/CFDT/CFTC/UNSA* *ABSENTION/CGT/FO*

3.B) Direction des Sports ; ajustement de l'organisation présentée au CT de mai 2016

Nous sommes intervenus pour demander 3 votes distincts, car le dossier comporte plusieurs éléments sans relation directe, demande rejetée par Mme Lefranc :

- Transformation d'une équipe fixe en équipe mobile sur le secteur EST, cela concerne l'installation Jean Jahan.

- Modification du positionnement des agents de maîtrise sur le secteur Est, suite à la réorganisation du service. La direction estime que les agents ne peuvent pas remplir leur mission avec l'organisation actuelle. Il est proposé ici un mouvement de poste par un échange entre le poste d'AM et un poste d'AES.

- Précision d'une option horaire du CT de mai 2016, dans le dossier du comité technique, il avait été oublié de mentionner une journée entière de fonctionnement.

La CFDT intervient car ces ajustements ne prennent pas en compte les remarques faites par les agents, nous demandons la mise en place de groupe de travail sur les plannings.

Nous sommes intervenus car nous nous interrogeons sur la pertinence du changement d'affectation de l'AM. En effet, à notre sens un encadrant de proximité doit être affecté dans un établissement ou le nombre d'agents est suffisant pour encadrer et non l'inverse. Dans ce dossier on nous présente le contraire. On isole l'AM dans une petite structure (Gymnase Raphael LEBEL), et on déplace un adjoint technique (non volontaire) pour l'affecté à la place de l'AM (gymnase Raphael Lebel).

Raison évoqué : moins de ménage car structure plus petite donc plus de temps pour faire le travail administratif par contre on l'éloigne des adjoints techniques !! Aucune logique. Par contre, un agent affecté, sans volonté de partir de son poste !!

Rappel : le dossier réorganisation des sports a été présenté en CT en 2016. La CFDT n'a pas pris part au vote car le dossier n'était pas finalisé voir très incomplet (juste les grandes lignes étaient présentées).

Cette réorganisation impacte fortement le travail des agents, changement de planning, charges de travail supplémentaire avec des suppressions de postes ...

Aujourd'hui cette inquiétude de manque de concertation avec les agents et les OS se confirme. Nous avons régulièrement des retours des agents insatisfaits, en difficultés, pour effectuer leur mission de service public.



VOTE : ABSTENTION/CFDT/CGT/CFTC CONTRE/FO POUR/UNSA

3.C) Direction de la Relation Usagers : adaptation des moyens au sein du secteur État Civil – Impacts de Loi Justice XXI.

La Loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle prévoit plus particulièrement le transfert aux communes :

- des changements de prénom(s)

- de l'enregistrement et de la publication des conventions de PACS

La collectivité nous annonce l'augmentation des effectifs de 2 postes d'officier d'état civil.

La CFDT estime cette augmentation insuffisante au regard de la suractivité au secteur état civil par le transfert des actes du tribunal d'instance vers la collectivité. (1800 conventions de PACS par an, 1500 rectifications sur les conventions déjà conclues, transfert des archives du tribunal sur la ville, 40 personnes ont fait la demande pour changer de prénom).

Nous demandons que certains postes d'officier d'état civil soient requalifiés en B, rédacteur comme validé au dernier CT de la commune de Carquefou. Nous demandons aussi que tous les agents concernés par ces nouvelles mesures puissent bénéficier de formations sur ces nouvelles missions, rapidement. La CFDT a adressé, le 16 mars 2017, un courrier à Johanna ROLLAND, pour poser nos revendications concernant ce dossier, notamment sur l'augmentation de la charge de travail et la montée nécessaire en expertise des agents.



VOTE : ABSTENTION/CFDT/CFTC CONTRE/CGT/FO POUR/UNSA

3.D) Direction de la Santé Publique : ajustement des moyens du Pôle Santé Globale de l'Enfant.

Ce dossier présente une adaptation du service à accroissement du nombre d'élèves scolarisés et d'enfants nécessitant un suivi particulier. Aujourd'hui il devient difficile de réaliser l'ensemble des bilans de santé des élèves de grande section et de CE2.

Il est proposé ici de créer un poste de médecin à 5/10ème et de transformer un poste d'infirmière en poste de médecin à 5/10ème.



VOTE : *POUR/CFDT/CGT/CFTC/UNSA*

ABSTENTION/FO